

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan dari para masing-masing orang itu. Pandangan para penulis tentang motivasi sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa, "Motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Danim (2004) menyatakan bahwa, "Motivasi diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya". Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif, dimana proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Usman (2006) menyatakan bahwa, "Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga karyawan terdorong untuk bekerja". Menurut Siagian (2002), mendefenisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2002) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Ashar (2001), motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan - kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia).

Anoraga (2009) mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut As'ad (2008) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi bisa disebut sebagai pendorong semangat kerja.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MenurutUno (2006) motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada pada diri individu untuk bekerja agar mencapai tujuan dan kepuasan yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan atau keinginan individu tersebut.

## 2. Pendekatan Teori Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006) ada 3 aliran teoritis motivasi kerja yaitu:

### A. Hierarki kebutuhan Maslow

- 1) Kebutuhan fisiologis, dapat diartikan sebagai kebutuhan dasar seperti gaji.
- 2) Kebutuhan keamanan, contohnya asuransi kesehatan, rencana membantu karyawan, uang pesangon, pensiun.
- 3) Kebutuhan cinta, dapat diartikan sebagai kebutuhan sosial seperti kelompok kerja formal dan informal.
- 4) Kebutuhan penghargaan, contohnya seperti gelar, simbol/status, promosi.
- 5) Aktualisasi diri, contohnya seperti perkembangan pribadi atau realisasi potensi diri.

### B. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg

#### 1. Faktor Higienis

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b. Pengawasan, teknis
- c. Gaji

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Hubungan antar pribadi, penyelia

e. Kondisi kerja

#### 2. Motivator

a. Prestasi

b. Penghargaan

c. Pekerjaan itu sendiri

d. Tanggung jawab

e. Kemajuan

#### C. Teori ERG Alderfer

Alderfer mengidentifikasi tiga kelompok kebutuhan yaitu

- a. Kebutuhan Eksistensi, berhubungan dengan kelangsungan hidup (kesejahteraan fisiologis).
- b. Kebutuhan Hubungan, pentingnya hubungan sosial atau hubungan antar pribadi.
- c. Kebutuhan Perkembangan, berhubungan dengan keinginan intrinsik individu terhadap perkembangan pribadi.

#### 3. Dimensi Motivasi Kerja

Herzberg (1999) dalam suatu penelitiannya menemukan dua dimensi yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu :

##### a. Ekstrinsik

##### 1) Gaji

Indikator ini berhubungan dengan upah, kenaikan upah dan harapan karyawan pada upah dari kinerja mereka.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## 2) Hubungan antar pribadi

Indikator ini berhubungan dengan cara karyawan berinteraksi dengan orang-orang di tempat kerjanya.

## 3) Kondisi kerja

Indikator ini berhubungan dengan kondisi tempat kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat karyawan.

## 4) Keamanan pekerjaan

Indikator berhubungan dengan rasa aman yang dirasakan karyawan saat bekerja.

## 5) Prosedur perusahaan

Indikator ini berhubungan dengan pengorganisasian dan manajemen perusahaan yang teratur, peraturan dan administrasi perusahaan.

## 6) Kepemimpinan

Indikator ini berhubungan dengan cara atasan dalam memberikan bimbingan terhadap bawahannya.

## b. Intrinsik

## 1) Prestasi

Indikator ini berhubungan dengan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

## 2) Tanggung jawab

Indikator ini meliputi hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 3) Kemajuan

Indikator ini berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk dapat maju dalam pekerjaannya.

#### 4) Pekerjaan itu sendiri

Indikator ini berhubungan dengan tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

#### 5) Penghargaan

Indikator ini berhubungan dengan pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya.

### 6) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005), “Ada beberapa tujuan motivasikerja yaitu:

- a. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sofyandi (2008) bahwa, “Tujuan-tujuan dari motivasi kerja antara lain :

- a. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja,
- e. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan,
- f. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif,
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan,
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan,
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk mendorong semangat kerja agar dapat mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas dan kedisiplinan dalam kerja sehingga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

### 7) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasikerja yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi kerja itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi di dalam individu. Danim (2004) menyatakan bahwa, “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasikerja, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
- c. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Sedangkan menurut Rahmadita (2013) dalam hasil penelitiannya faktor – faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja adalah konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan.

Dari beberapa kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja, prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri, dukungan sosial pasangan, konflik peran ganda.



## B. Konflik Peran Ganda

### 1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain. Seseorang akan menghabiskan waktu yang lebih untuk digunakan dalam memenuhi peran yang penting bagi mereka, oleh karena itu mereka bisa kekurangan waktu untuk peran yang lainnya. Hal ini bisa meningkatkan kesempatan seseorang untuk mengalami konflik peran. Menurut Greenhaus and Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan motivasi kerja pada wanita (Anoraga, 1992). Pada wanita yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir.

Menurut Davis dan Newstrom (1995) konflik peran ganda merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Menurut Sarwono (2006) konflik peran berdasarkan disensus (dua pendapat yang saling bertentangan) yang terpolarisasi menyangkut peran, terjadilah konflik peran.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah suatu pertentangan antar peran dengan dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan, adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga, tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga, tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga dari dua peran yang berbeda.

## Asi Konflik Peran Ganda

Konflik antar peran muncul karena ada tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan. Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan tiga dimensi dari konflik peran ganda, yaitu:

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Time-based conflict*, yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus.
2. *Strain-based conflict*, yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contoh, seorang ibu yang seharian bekerja, ia akan merasa lelah, dan hal itu membuatnya sulit untuk duduk dengan nyaman menemani anak menyelesaikan pekerjaan rumahnya. Ketegangan peran ini bisa termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah dan sakit kepala.
3. *Behavior-based conflict*, yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Sebagai contoh, seorang wanita yang merupakan manajer eksekutif dari suatu perusahaan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan, tetapi keluarganya mempunyai pengharapan lain terhadapnya. Dia berperilaku sesuai dengan yang diharapkan ketika berada di kantor dan ketika berinteraksi di rumah dengan keluarganya dia juga harus berperilaku sesuai dengan yang diharapkan juga.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda yaitu salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja atau alasan yang mendasari seorang wanita bekerja merupakan salah satu faktor tinggi rendahnya konflik peran yang dialami seorang wanita dalam keluarga. Dalam penelitian Rismayanti, (2008) menyimpulkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada wanita karir yang telah berkeluarga.

Menurut Esson (2004) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda, yaitu:

- a. *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga
- b. *Family size dan support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c. *Job satisfaction*, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.
- d. *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa wanita bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda yaitu :

- a. semakin banyak peran pada wanita maka semakin rendah motivasi kerjanya. Begitu juga sebaliknya.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Semakin banyak waktu yang digunakan wanita untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarganya.
- c. Semakin banyak anggota dalam sebuah keluarga maka semakin besar kemungkinan terjadi konflik dalam keluarga tersebut.
- d. Kepuasan saat bekerja akan berdampak rendah terhadap konflik peran.
- e. Kelelahan yang disebabkan dari peran pekerjaan dapat mempengaruhi peran keluarga.

### C. Kerangka Berfikir

Kehidupan modern dan era pembangunan dewasa ini, menjadikan wanita termotivasi untuk mengembangkan karir di luar rumah. Pada saat wanita menjalani karirnya, wanita juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri, serta ibu yang mengasuh dan merawat anak, peran sebagai ibu rumah tangga dan wanita yang bekerja disebut juga sebagai peran ganda. Wanita yang menjalankan peran ganda sama-sama membutuhkan waktu, tenaga, dan perhatian sehingga apabila peran yang satu dijalankan dengan baik, yang lain terabaikan sehingga timbullah konflik. Menurut Greenhaus and Beutell (1985), konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Wanita karir dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya baik didalam keluarga dan di kantor. Sementara disisi lain juga dituntut untuk dapat memberikan unjuk kerja (performance) yang maksimal.

Wanita yang memiliki peran ganda sering mengalami dilema antara perannya di dalam keluarga maupun di dalam pekerjaan. Hal ini juga dialami oleh



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wanita yang berkarir sebagai guru dimana guru bertugas sebagai tenaga pendidik yang menjadi agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing dan melatih peserta didik sehingga menjadi manusia yang berkualitas yang mengaktualisasikan potensi kemanusiaan secara optimum. Di dalam rumah tangga wanita yang berkarir sebagai guru juga berperan pendidik dini anak-anaknya. Selain konflik peran ganda yang akan dialami oleh seorang guru wanita motivasi kerjanya pun akan berpengaruh secara signifikan.

Namun terkadang waktu yang dimiliki oleh seorang wanita akan mengalami konflik karena tidak bisa menjalankan dua atau lebih peran secara sekaligus. Hal inilah yang dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja pada wanita karena wanita kurang mampu membagi waktunya antara pekerjaan dan mengurus rumah tangga.

Selain waktu hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada wanita yaitu ketegangan, karena ketegangan dihasilkan oleh salah satu peran yang membuat wanita sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lainnya. Ketika wanita yang bekerja sebagai guru telah lelah karena mengajar seharian saat berada di rumah akan membuat perannya sebagai ibu rumah tangga menjadi kurang optimum. Hal ini yang dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja pada wanita karena ketegangan peran akan membuat wanita kelelahan, tekanan darah meningkat, stress, cepat marah dan sakit kepala.

Selain konflik waktu dan tekanan hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada wanita yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Hal

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini sesuai dengan hasil penelitian Rismayanti (2008) bahwa guru wanita yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik dan optimal karena motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan semua potensi yang ada dalam diri wanita sehingga menciptakan hasil kerja yang maksimal dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika guru wanita menjalankan salah satu perannya dengan baik sementara peran lainnya terabaikan dan kurang dapat menyeimbangkan kewajiban dikedua peran yang dijalani akan mengalami konflik peran ganda. Konflik peran lah yang akan menjadi penyebab penurunan motivasi kerja pada guru wanita tersebut. Karena di rumah wanita mempunyai kewajiban peran ibu rumah tangga sedangkan didalam pekerjaan sebagai guru, wanita dituntut agar dapat menjalankan peran pendidik yang profesional dengan tugas mendidik, mengajar dan melatih peserta didik sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada guru wanita dipengaruhi oleh konflik peran ganda.

#### D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan motivasi kerja pada guru wanita?.